



HAL
open science

Formation, emploi, nouveaux métiers. Le cas libanais en perspective

Elisabeth Longuenesse

► To cite this version:

Elisabeth Longuenesse. Formation, emploi, nouveaux métiers. Le cas libanais en perspective . Elisabeth Longuenesse. Evolution du marché de l'emploi et information sur les métiers, Presses de l'Ifpo, 170 p., 2014, Contemporain publications CP 35, 978-2-35159-397-4. halshs-00916264

HAL Id: halshs-00916264

<https://shs.hal.science/halshs-00916264>

Submitted on 9 Dec 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Formation, emploi, nouveaux métiers

Le cas libanais en perspective

Elisabeth Longuenesse

L'objectif du colloque « Formation, qualification, métiers : Comment améliorer l'information sur les besoins du marché de l'emploi », organisé en mai 2012, était de réfléchir au défi posé par l'évolution rapide des métiers hautement qualifiés, au besoin en information qu'il suscitait, aux moyens et aux enjeux de cette information¹.

L'information ne concerne en effet pas seulement les jeunes et leurs familles, inquiets de se donner les moyens de trouver un emploi à la hauteur de leurs espoirs. Elle concerne aussi l'État, responsable de l'élaboration d'une politique globale de l'éducation et de la formation, comme d'une politique de soutien de l'économie et de l'emploi ; les entreprises, confrontées aux changements technologiques et à l'obsolescence rapide des savoirs ; les universités autant que les organismes en charge de la formation, qui doivent adapter leur offre ; et enfin, *last but not least*, les organisations professionnelles d'employeurs comme les syndicats de salariés.

La production de nomenclatures socio-professionnelles représente un premier type d'information sur les métiers et les professions.

En France, c'est dans les années 1970 que sont conçus, dans le contexte de l'effort de planification, les premiers systèmes d'information sur les formations et les métiers. C'était une époque de plein emploi, et le souci n'était pas le chômage, mais le développement économique et la modernisation de l'industrie. Ce n'est que dans un second temps, avec l'arrivée de la crise quelques années plus tard, que le souci de l'emploi, et de la contribution des systèmes de formation professionnelle à la lutte contre le chômage, a émergé. Le contexte est cependant toujours resté celui d'un pays où le rôle de l'État est central dans l'orientation des politiques publiques, et où une multiplicité d'acteurs en majorité publics, interviennent dans le champ de l'emploi formation et de l'information sur les métiers, pour répondre à une grande diversité de demandes (TANGUY 2008).

Il faut donc distinguer le travail de classification et d'élaboration de nomenclatures, qui permet de produire des statistiques et de repérer des manques ; de l'élaboration de répertoires des métiers, et de fiches métiers, comme outils d'observation des métiers en émergence, de gestion des mobilités, qui permettent de mieux appréhender la relation entre métier et emploi (CADET MAHLAOUI 2011). Les deux opérations sont certes complémentaires, et s'alimentent l'une l'autre. Elles doivent néanmoins être distinguées. La description des métiers concerne au premier chef les chercheurs d'emplois, les étudiants et les formateurs. Elles apportent une information que les producteurs de nomenclatures peuvent utiliser pour ajuster leur classification aux évolutions de la société, comme nous le verrons plus loin.

Ce dossier, issu du colloque des 21 et 22 mai 2012, propose donc un premier passage en revue de l'expérience de quelques institutions et chercheurs ayant travaillé à apporter une

¹ Merci à Bernard Fourcade et à Salwa Nacouzi pour leur lecture attentive et leurs commentaires sur la première version de ce texte.

réponse, en fonction des missions qui étaient les leurs, aux besoins d'une diversité d'utilisateurs.

Dans cette introduction, nous proposons quelques pistes de réflexions, susceptibles de situer ces travaux et d'identifier les termes du débat.

1. Les diplômés et le marché du travail

Au premier abord, c'est l'inquiétude face à la croissance du chômage et, au Liban en particulier, de l'émigration des diplômés, qui est à l'origine du souci de mieux orienter les étudiants afin de les aider à trouver leur place sur le marché du travail national.

De fait, à l'heure où le chômage est devenu la préoccupation première des nouvelles générations de diplômés arrivant sur le marché, ceux-ci sont confrontés à une concurrence de plus en plus rude et cherchent les formations qui leur faciliteront l'accès à l'emploi. Le problème ne date pas d'aujourd'hui, puisqu'en 2001 déjà, 43,5% des diplômés ne trouvaient un emploi qu'au bout d'un an. Ceux-ci attendent donc des universités et des établissements d'enseignement supérieur une information aussi précise et fiable que possible sur les cursus proposés comme sur les métiers vers lesquels mènent ces cursus. Ils cherchent surtout à s'engager dans des formations leur garantissant un emploi intéressant et bien payé. Gageure impossible lorsque l'on sait que les plus diplômés sont rarement satisfaits de ce qu'ils trouvent au Liban et émigrent en nombre toujours croissant. En outre, tous les diplômés ne sont évidemment pas logés à la même enseigne et les diplômés de l'Université américaine trouvent plus facilement des postes plus élevés et mieux rémunérés que ceux de l'Université libanaise (ABDUL-REDA 2009, p. 222).

De fait, on ne peut attribuer aux seules insuffisances de la formation, encore moins au déficit d'information, les causes du chômage et du sous-emploi. Celles-ci sont à la fois plus profondes et plus complexes, et renvoient à un contexte économique qui dépasse les frontières nationales. Najib Issa (dans ce volume) remarque que s'il y avait vraiment un déficit dans l'offre de formation par rapport aux besoins des entreprises libanaises, les salaires augmenteraient dans les secteurs connaissant la pénurie, ce qui réorienterait et l'offre de formation et les choix des étudiants. Or c'est plutôt l'inverse qui se produit. Le problème est donc structurel, et il faut sans doute d'abord interroger les politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle mises en œuvre par des États, trop peu préoccupés de jouer le rôle qui devrait être le leur.

Mais la question du chômage des diplômés se pose-t-elle dans les mêmes termes au Liban, en Syrie, en Égypte ? On sait que, pendant longtemps, l'État égyptien comme l'État syrien ont garanti aux diplômés, ou à certaines catégories d'entre eux, un emploi dans l'administration ou les entreprises publiques. Dans la pratique, ce recrutement de droit a vite masqué le sous-emploi et l'inadaptation croissante de la formation aux besoins réels de l'économie, et son interruption a entraîné une explosion du chômage des diplômés, révélatrice de la différence de logique d'emploi entre le secteur public et le secteur privé.

C'est en effet avec la fin de cette garantie de l'emploi que la courbe du chômage a explosé de façon d'autant plus dramatique que l'élévation du niveau moyen d'éducation (traduite par le diplôme) se poursuivait à un rythme accéléré. En Syrie et en Égypte, alors que l'enseignement, du primaire au supérieur, est très majoritairement public, certains auteurs font remarquer que la disproportion entre les coûts engagés par l'État et la faiblesse du rendement des diplômés et de la productivité des entreprises est catastrophique (ABDEL WAHID 2009 ; AMER 2009). En Syrie, on a ainsi pu observer une tendance à la déscolarisation (KABBANI 2007), et même, dès les années 1990, « une situation unique en son genre de désaffection à l'égard des études scientifiques » (ABDEL WAHID 2009, p. 197).

Cette désaffection serait due à la faiblesse du secteur industriel, à son caractère traditionnel, à l'absence d'innovation et d'esprit d'initiative.

On notera en passant que les femmes diplômées sont particulièrement touchées par le chômage : en Égypte, non seulement l'élévation de leur niveau d'éducation ne s'est pas traduite par un accroissement de l'activité, mais les chiffres semblent montrer à l'inverse un accroissement de la participation des femmes peu diplômées sur le marché du travail (souvent dans des emplois de service avec un statut précaire), alors que celle des plus diplômées baisse (AMER 2009, p. 103 et 118).

Ces analyses restent cependant à un niveau très macroéconomique. Parler d'inadaptation de la formation au marché du travail, d'inadéquation entre formation et besoins, sans jamais interroger l'évolution de la structure de l'économie et de l'emploi, se demander où sont les secteurs innovateurs, donc les nouvelles compétences (à part en termes très généraux) est clairement insuffisant : « Comprendre la relation entre l'enseignement supérieur et le monde du travail suppose, avant tout, qu'on se fasse une image claire de l'état de l'activité économique ». En Égypte, Zaytoun (in LABAKI 2009, p. 123) remarque que depuis les années 1990, 92% des nouveaux emplois hors agriculture sont créés dans le secteur « informel » lequel est incapable de créer des emplois qualifiés. Au Liban, en 2001, seuls 16% des emplois masculins et 38% des emplois féminins requéraient un niveau de formation universitaire (ABDUL-REDA 2009, p. 222).

De fait, nombre d'auteurs reconnaissent que l'on ne sait pas grand chose du fonctionnement du marché du travail dans la région. Or les décalages et les dysfonctionnements rencontrés ont à voir avec l'évolution rapide des modes de vie et de consommation, autant que des modes de production, et de la nature des biens et services produits.

2. Formation et emploi : l'enjeu de la formation professionnelle

La question de l'adaptation des formations à la demande du marché du travail se pose en tout état de cause, là encore, différemment selon les régimes économiques. Dans le contexte des politiques de libéralisation, la compréhension des transformations que connaissent les processus de production, la mise en évidence de secteurs d'activité émergents, des nouvelles façons de travailler, sont indispensables tant pour les acteurs économiques que pour les étudiants et les demandeurs d'emploi. La libéralisation du marché de la formation, ancienne au Liban, plus récente en Égypte et surtout en Syrie, l'introduction au sein des universités publiques de nouvelles filières professionnalisantes, et la multiplication de l'offre (en langue ou en informatique, par exemple) du secteur privé, ont certes traduit un effort d'adaptation aux demandes du marché. Toutefois, en l'absence d'études fines sur l'état du marché du travail et sur l'évolution de l'organisation du travail et des compétences demandés dans les entreprises, le risque est de multiplier les filières en vogue, en restant prisonnier des représentations dominantes dans l'opinion publique (Voir aussi ZAYTOUN 2005).

De quoi s'agit-il en effet ? D'abord de saisir comment les évolutions technologiques d'un côté, celles de l'organisation du travail, de l'administration des entreprises (du management), de la gestion des ressources humaines, de l'autre, demandent de nouvelles compétences de la part des employés et des autres actifs. Loin de la conception traditionnelle des métiers, avec leur stabilité technique, les secteurs innovants évoluent aujourd'hui très vite, incorporent en permanence de nouveaux savoirs, transforment le rapport au travail. L'ancienne linéarité des carrières est supplantée par des trajectoires segmentées par la logique de projet. L'individualisation des tâches et de l'évaluation du

travail est au cœur de la transformation des métiers. La question de la formation professionnelle se pose désormais en des termes nouveaux : l'acquisition de savoir faire est plus importante que celle des techniques et des savoirs et les meilleures formation sont aussi celles qui donnent aux intéressés les outils leur permettant de s'adapter aux changements. Toutefois, on l'a signalé plus haut, ces évolutions ne concernent qu'un segment du marché du travail, largement dominé par un secteur informel qui fonctionne, avec l'émigration, comme secteur d'ajustement pour les actifs qui ne réussissent pas à trouver un emploi dans le secteur formel. Si la formation est un outil pour adapter la force de travail au besoin des entreprises en matière de qualifications, elle est donc de plus en plus importante avec le développement accéléré des techniques et concerne d'abord les grandes entreprises. Les plus petites recourent en général à la formation sur le tas, à l'apprentissage informel. En Égypte, une enquête de 1996 portant sur un échantillon de 1700 entreprises avait montré qu'un cinquième d'entre elles seulement offraient des formations à leurs nouveaux employés, et une sur dix se préoccupaient de formation pour moderniser le processus de production (ZAYTOUN 2009, 141). De même, S. Abdul-Reda cite une enquête de l'Office national de l'Emploi selon laquelle 87% des employeurs auraient déclaré ne pas avoir besoin de former leurs employés.

Là encore, les traditions nationales et les politiques étatiques diffèrent du tout au tout, et avec elles, les modalités d'acquisition des compétences requises, les enjeux de la formation, le rôle des différents partenaires. En Europe, les systèmes de formation professionnelle relèvent de même de traditions nationales propres, où le lien entre structures de formation et entreprise, le poids de l'apprentissage ou du diplôme, la relation entre qualification et statut du travailleur, le rôle des politiques publiques, sont variables. La construction européenne impose un effort d'homogénéisation dont la mise en oeuvre est d'autant plus difficile (VERDIER 2008). En France, où la formation professionnelle a longtemps été dominée par le modèle scolaire (BRUCY TROGER 2000), les universités se sont engagées depuis déjà près de 20 ans dans un processus de professionnalisation de l'enseignement supérieur (MAILLARD VENEAU 2006). Les nouveaux diplômes accordent une place grandissante aux stages en entreprise et à un resserrement des relations entre monde du travail et monde éducatif, tandis que l'élévation du niveau moyen de formation transforme la relation entre diplôme et qualification. Sur un autre plan, la transformation des activités, l'émergence et la multiplication de nouvelles spécialisations, imposent une redéfinition permanente des métiers.

Au Liban, si l'enseignement technique et professionnel a connu un développement important sous la présidence de Fouad Chehab (1958-1964), puis un déclin sous celle de Souleiman Frangié (1970-1976), c'est clairement lié à la conception que l'un, puis l'autre, avaient du rôle de l'État dans l'économie. Dans l'Égypte nassérienne, dans un contexte d'économie dirigée, le développement de l'enseignement professionnel (dont les racines remontent aux réformes de la fin du 19^e siècle) avait un but comparable, mais la bureaucratisation de la gestion du marché du travail, la réduction des ressources de l'État et la dégradation des conditions de l'enseignement, ont largement vidé cet enseignement de son contenu et de sa qualité. Bien qu'à un moindre degré, la Syrie baassiste a connu une évolution comparable. A cela s'ajoute que l'importance de la petite production et de la formation sur le tas, le poids du secteur informel et aussi des relations personnelles, tant dans les relations de travail que dans les modes de recrutement, ne peuvent que réduire le rôle de la formation et de la qualification comme outils de rationalisation de la gestion de la main d'œuvre.

Un récent programme de recherche, consacré aux trois pays du Maghreb, a révélé une implication très différente des institutions d'enseignement secondaire et supérieur dans la formation professionnelle (CATUSSE, DESTREMAU, VERDIER 2010). Dans le contexte des

politiques de libéralisation, de démantèlement du secteur public, de recours au secteur privé et à la logique du marché, les politiques de réforme de la formation professionnelle visaient, avec le soutien des bailleurs étrangers, à contribuer à l'effort de mise à niveau des pays du Maghreb, et de passage d'une économie administrée à une économie ouverte. Elles se sont caractérisées par une diversité d'approches, privilégiant inégalement préoccupations d'employabilité, de compétence, ou de démarche qualité. Mais là encore, le poids du secteur dit « informel » et des établissements de caractère artisanal, où la formation se fait le plus souvent par l'expérience, dans une relation personnalisée entre employé et employeur, a été une source de difficulté majeure pour la mise en œuvre de ces programmes de réforme de la formation. La faiblesse du lien entre formation et entreprise au Liban, le peu d'implication de ces dernières dans l'élaboration des formations appliquées à visée professionnelle, sont éminemment liés à cette prédominance de la personnalisation des relations de travail. Peut-être doit-on aussi associer à cela une certaine tendance (poussée à l'extrême en Égypte) à privilégier la valeur symbolique des diplômes plutôt que leur valeur pratique.

Or la connaissance et la reconnaissance des qualifications sont aussi un enjeu dans les relations professionnelles et la négociation des statuts, des rémunérations et des avantages sociaux, fixés dans les conventions collectives. L'évolution de la gestion des compétences a un effet direct dans ces négociations. En France, l'enjeu de la formation est fortement lié à la reconnaissance des titres professionnels par l'État. Il est moindre dans les pays où cette reconnaissance est laissée au marché, où les conventions collectives sont plus rares ou en recul. Lorsque la certification est délivrée par les branches professionnelles, on ne peut pas opposer sphère éducative et sphère productive, dont le rôle est alors complémentaire. Mais cela dépend des systèmes éducatifs, variables selon les pays : tantôt c'est la formation par l'école qui prédomine, tantôt la formation par l'apprentissage (CHARRAUD, BRUDER, KIRSCH 1995, FOURCADE 2006, VERDIER 2008). Avec la « gestion des compétences », les critères personnels sont de plus en plus importants, les normes de qualification se modifient et la structure des qualifications subit une « déformation vers le haut » (FOURNIE, GUITTON 2008)

Cette question de la reconnaissance des certifications, quelle qu'en soit la forme, renvoie donc aussi au rôle des syndicats dans les négociations professionnelles. Là où, comme en Égypte et en Syrie, le syndicalisme s'est transformé en organe du pouvoir, il est réduit à une fonction d'assistance sociale et de résolution des problèmes individuels, et n'a aucune tradition de négociation professionnelle et de conventions collectives. La renaissance du syndicalisme en Égypte, suite à la révolution de 2011, devrait permettre de réintroduire une dynamique de négociation susceptible de modifier radicalement les normes de qualification. Au Liban, quelques agences autonomes de services publics ou branches professionnelles modernes disposent de conventions collectives. La banque est un exemple : or le renouvellement de sa convention est aujourd'hui le lieu d'un bras de fer entre association des banques et syndicat des employés de banque.

4. Enquêtes et travaux : problématiques et méthodologies

A première vue, les travaux libanais discutant la question de la relation formation emploi ne manquent pas. Le plus grand nombre traite toutefois le sujet essentiellement du point de vue de l'université. La seule exception que nous ayons repérée est un ouvrage déjà ancien, puisqu'il remonte au début des années 1980 (QA'I, ANTOUN, s.d. [v. 1982]). L'ouvrage, en deux parties, propose d'abord un état du marché du travail et du système éducatif, avant de soumettre les résultats d'une enquête réalisée probablement en 1980-1981, auprès d'un échantillon d'entreprises privées dans le secteur des services et du commerce, de

salariés du même secteur, et d'établissements d'enseignement professionnel (principalement secondaire). L'existence de cette enquête est intéressante, mais la présentation des résultats reste assez largement descriptive, peu analytique, peu problématisée.

Les hypothèses des auteurs semblent très largement confirmées par l'enquête : le recrutement se base sur un ensemble de critères dont la formation professionnelle, la culture générale, mais aussi le sexe, l'âge, la confession, l'origine, les relations personnelles, politiques, familiales qui varient selon le type d'emploi ; parmi ces critères, l'origine du diplôme compte autant que le diplôme lui-même et l'efficacité de la formation. D'autre part, ils relèvent que l'essentiel des formations demandées par le secteur des services est assuré par l'enseignement privé, et que le secteur privé suit l'évolution de la demande, tandis que le secteur public se développe dans les secteurs où le privé est faible. L'enquête, très fouillée, s'adresse aux quatre parties concernées : entreprises, employés, établissements d'enseignement (secondaires professionnels) et étudiants. Elle reste cependant à un niveau d'analyse quantitative rudimentaire, et il manque une vision longitudinale qui analyserait des trajectoires et des stratégies d'individus diplômés puis actifs; ainsi qu'une réflexion sur la relation entre entreprises et établissements de formation. Elle dessine ainsi les contours d'un programme de recherche encore à promouvoir.

Du côté des nombreux travaux traitant de l'adéquation entre université et marché du travail, on citera un certain nombre d'ouvrages collectifs, généralement issus de colloques, qui restent évidemment utiles. L'Université Notre Dame de Louaizé (Notre Dame University, NDU), a publié en 1998 deux volumes intitulés « L'université, la science et le travail » et « Spécialisation, profession. Transformations rapides et choix difficiles », qui regroupent une diversité de contributions, incluant les résultats d'enquêtes d'opinion sur la façon dont le public se représente le rôle de l'université ou l'importance d'une formation spécialisée. A côté de papiers d'opinion plus que de recherche, on trouve quelques contributions de chercheurs ou de responsables de l'administration. Dans un registre plus académique, Suzanne Abdul-Reda, sociologue de l'éducation, a coordonné à la fin des années 1990, avec Adnan El-Amine, une recherche collective sur l'enseignement supérieur et le marché du travail, qui a débouché sur la publication d'un ouvrage édité dans la série des travaux de l'Association Libanaise d'Études sur l'Éducation. Bien que datant déjà d'une dizaine d'années, il reste un ouvrage de référence, pour la richesse du matériau réuni et de la réflexion produite. Les résultats de l'enquête, qui portait sur un échantillon représentatif de diplômés de toutes spécialités, sont analysés dans une demi-douzaine de chapitres, traitant de leurs caractéristiques socio-économiques, leur formation, leur emploi, leur stratégie et leurs choix d'études, leur attitude vis-à-vis de l'université. La limite de ce travail reste néanmoins celle signalée plus haut : à savoir que la question de l'emploi n'est abordée que du point de vue de la demande. C'est aussi le cas de l'ouvrage dirigé par Boutros Labaki et publié à l'Ifpo en 2009, qui rassemble les contributions à une journée d'études sur « Enseignement supérieur et marché du travail dans le monde arabe », qui apporte cependant des éléments de cadrage utiles pour notre propos. Nous avons cité plus haut les contributions d'Abdul-Reda, Abdel-Wahid et Zaytoun à propos du Liban, de la Syrie et de l'Égypte.

Plus rares sont en revanche les travaux s'intéressant aux trajectoires d'insertion des diplômés. Là encore, la tendance est à privilégier le niveau macrosociologique et les analyses quantitatives. C'est le cas des enquêtes de Choghig Kasparian sur le devenir des diplômés de l'USJ. De même, l'enquête coordonnée par Al-Amine et Abdul-Reda (mais aussi celle que présente Ali Moussaoui dans les pages qui suivent sur les diplômés de l'Institut de Sciences Sociales), apportent des éléments d'analyse précieux sur les stratégies des étudiants et les choix professionnels selon le milieu d'origine et le parcours scolaire (ABDUL-REDA 2003).

Une exploration plus systématique des abondants travaux égyptiens est nécessaire pour repérer les tendances, les thématiques, les méthodes d'enquête et d'analyse. Ceux que l'on a pu identifier, à travers les références des auteurs consultés, semblent dominés par les économistes. Il est probable que l'on puisse dire la même chose des travaux syriens. Certes les problèmes de caractère macroéconomique ou macrosocial sont essentiels : on a souligné plus haut l'importance de prendre en compte la nature du système économique et la structure du marché de l'emploi pour toute réflexion sur la relation formation emploi. Il n'en reste pas moins que pour comprendre les besoins et mettre en œuvre des stratégies de formation, il est essentiel non seulement de connaître le point de vue des différents acteurs de l'emploi et de la formation, mais aussi de comprendre les stratégies des intéressés, étudiants, candidats à un emploi ou actifs à la recherche d'une promotion ou d'une amélioration de leur situation. Pour cela, les travaux des sociologues sont précieux, qui s'efforcent de suivre le devenir des diplômés par le biais d'études longitudinales et d'analyse de trajectoires. Au Liban, comme dans les pays de la région, cela nous permettrait de mieux saisir la façon dont ils négocient les contraintes spécifiques au marché du travail, y compris le poids de l'informel, des relations personnelles, des représentations sociales et culturelles.

4. Le tourisme, exemple d'un secteur en pleine mutation

Le tourisme offre un exemple intéressant de secteur d'activité en pleine mutation, qui a suscité à la fois un réel effort de renouvellement des formations un peu partout, et un certain nombre d'études stimulantes dans le cas français.

Grâce au développement des moyens de transport et de communication et à la généralisation à de nouvelles catégories sociales de la pratique des loisirs, ce secteur s'est à la fois développé quantitativement, et diversifié du point de vue de l'offre, donc des métiers demandés. Au Liban, comme en Syrie et en Égypte, c'est aussi un secteur d'emploi en pleine expansion. Ce développement s'accompagne d'une diversification des activités, donc des branches professionnelles qui lui sont liées. À côté des activités traditionnelles de l'hôtellerie et de la restauration, on a vu fleurir les agences de voyage et les tours operators, ainsi que l'offre de loisirs culturels et sportifs. Universités et organismes de formation se saisissent de cette évolution et les offres de formation se multiplient. Pour autant, rares sont les travaux qui cherchent à analyser les implications de ce développement du point de vue des métiers émergents. Au Liban, l'Office National pour l'Emploi a réalisé en 2010 une étude sur les besoins du secteur de l'hôtellerie². On y apprend que le secteur du tourisme représente environ 200 000 emplois (dont la plus grande partie relève de l'hôtellerie et de la restauration), soit 13,7% de la population active du Liban. Cependant, cela inclue sans doute une myriade d'activités indépendantes, et surtout une partie importante est constituée d'emplois non qualifiés, souvent occupés par des non Libanais (probablement beaucoup plus que les 12,5% déclarés dans l'enquête). Moins de 20% des employés du secteur auraient un niveau égal ou supérieur au baccalauréat, mais presque tous ceux-là détiendraient un diplôme universitaire : plus de la moitié de ces derniers seraient diplômés en gestion et management, un gros quart en études hôtelières, et 5% seraient titulaires d'un diplôme d'ingénieur (climatisation, froid, électricité, etc.). Mais la plupart des établissements reconnaissent que leurs employés se forment sur le tas. Les salaires ne sont pas très élevés,

² Notons que cette enquête a été critiquée par l'économiste Charbel Nahhas, alors ministre du travail, pour son manque de rigueur méthodologique. Cf. *The Daily Star* et *Al-Safir*, 24/6/2011.

puisque la moitié des diplômés du supérieur seulement gagnaient (en 2010) plus de 1000 dollars par mois³. Plus intéressant pour notre propos, l'enquête a identifié (à partir des réponses des employeurs) 377 métiers pour lesquels la demande devrait croître dans les prochaines années : le plus grand nombre relève des services à la personne et à la sécurité, mais leur contenu précis n'est pas détaillé.

De façon générale, les institutions de formation élaborent donc leurs formations de façon empirique, en recourant largement à des professionnels pour les encadrer. Lors d'une rencontre à l'École Supérieure des Affaires, un participant remarquait que la présence du président du syndicat de l'hôtellerie dans le conseil d'administration de l'Université de Balamand ne se traduisait aucunement par un partage d'information ni par des suggestions ou demandes en matière d'évolution de l'offre de formation ou de construction des cursus⁴.

En France, les chercheurs du CEREQ ont produit quelques travaux très approfondis sur les évolutions du secteur du tourisme, en vue d'identifier les besoins de formation. Ils notent la « méconnaissance réciproque » entre logique de branches professionnelles (en particulier l'hôtellerie, orientée vers la relation de service et qualité) et logique du développement des territoires (plus orientée vers le tourisme culturel, la valorisation du patrimoine et des ressources locales, les loisirs récréatifs et sportifs), et aussi l'absence de nomenclature des métiers et formations (GUITTON AGUETTANT & *alii*, 2006). Sont distingués ainsi acteurs du tourisme récepteur (accueil et séjour) et acteurs du tourisme émetteur (offre de circuits et de séjours, organisation du déplacement) et deux pôles : un pôle traditionnel (l'industrie hôtelière) et un pôle « nouveau » (le tourisme de loisirs) (GUITTON MICHUN 2006). L'effort d'analyse des domaines et branches professionnelles (voyage, hébergement, restauration, transports, loisirs) devrait permettre de mieux identifier les besoins en formation et peut-être contribuer à surmonter les conflits d'intérêts à harmoniser les logiques et introduire plus de cohérence entre niveau local et niveau national. Ces réflexions, et la méthode mise en œuvre, sont intéressantes à confronter au cas libanais. Au Liban, on l'a vu plus haut, le secteur hôtelier est un secteur d'emploi majeur qui (nonobstant les effets déstabilisant de la situation sécuritaire) devrait continuer à progresser. Il est intéressant de noter que ce second pôle connaît un développement remarquable, avec la multiplication des festivals dans toutes les régions du pays, mais aussi des expositions et de l'activité artistique.

L'Université libanaise a créé une faculté de tourisme et sciences hôtelières en 1998, qui propose trois spécialisations : tourisme et voyages, gestion hôtelière et guide touristique. Dès la deuxième année d'études, des stages de quatre mois sont obligatoires. La faculté recourt systématiquement à des professionnels pour une partie de l'enseignement pour les deux premières filières. La troisième année, dont les effectifs sont les plus faibles, est confrontée à l'absence de réglementation de la profession et à la concurrence de guides ayant une habilitation du ministère du tourisme obtenue grâce à des formations courtes assurées par le même ministère : illustration éclatante de l'importance des négociations professionnelles pour consolider la valeur d'un diplôme sur le marché⁵. L'expérience de l'USJ est originale, et intéressante pour les conflits feutrés qu'elle a révélés entre facultés, et entre logiques professionnelles : la première filière de formation orientée vers le tourisme est en effet créée dans le département de géographie de la faculté des lettres en 1994, sous la

³ L'écart particulièrement grand entre les salaires (et revenus) les plus élevés et les salaires les plus bas aggrave la frustration des salariés de niveau intermédiaire. Avant l'augmentation de 2012, le salaire minimum était de 330 dollars net, le salaire moyen de 570 dollars (*Le Commerce du Levant*).

⁴ Table-Ronde du 20 juillet 2011.

⁵ Cf. entretiens réalisés en 2011 auprès de responsables et d'étudiants de la faculté de tourisme de l'UL par Zeinab Mrouweh, étudiante en master en sociologie.

forme d'une option, en parallèle avec une option environnement. Les étudiants font des stages principalement dans des agences de tourisme et des grands hôtels. Mais la création en 2002 d'une école hôtelière au sein de la faculté de gestion (Institut de Gestion des Entreprises) a entraîné un effondrement d'effectifs déjà peu élevés (entre 10 et 25 par année au maximum, du fait de la faible attractivité de la géographie comme discipline). Désormais, ils ne dépassent jamais la dizaine⁶. Quelques enseignements communs ont été créés, pour éviter les chevauchements (la filière tourisme du département de géographie avait déjà introduit des formations en gestion et en marketing, ainsi que des formations aux logiciels de voyages et de montage de circuits touristiques). Mais la gestion jouit d'un prestige inégalé dans le public, et les géographes et historiens ne font pas le poids. En 2010, les géographes créent un master professionnel « conception et organisation d'évènements culturels et touristiques », en coopération avec l'Université Lumière Lyon 2. Les stages proposés le sont dans des galeries, des festivals, la préparation d'évènements. Des étudiants venant d'autres universités y sont accueillis.

Cette compétition entre une formation pensée au sein de la géographie, avec une forte dimension de valorisation culturelle, et une formation mettant l'accent sur la gestion, fait écho à l'opposition des logiques identifiées ci-dessus entre développement local et branche professionnelle de l'hôtellerie, se pensant à un niveau national. Certes, le Liban étant un petit pays, les oppositions d'échelle y sont moins sensibles. Il reste toutefois les oppositions de logiques professionnelles, alimentées aussi par les représentations populaires des professions, et le prestige des différents métiers. Sans oublier les différences de rémunération, à la fois effet et cause du prestige inégal des uns et des autres.

Notons qu'en Égypte le secteur privé s'est saisi de ce nouveau marché de la formation hôtelière, comme de la formation des guides touristiques. Cependant, le poids symbolique du titre de docteur est tel que l'État se refuse à homologuer des formations données par des professionnels, même prestigieux, s'ils ne détiennent pas ce titre. La surprise des formateurs est de voir arriver dans leurs instituts des diplômés de l'Université (non seulement de l'Université publique, mais même de l'Université américaine du Caire), qui viennent acquérir un complément de formation pratique. Mariannick Urvoy citait le cas de formations offertes par la chaîne ACCOR pour lesquelles sont recrutés des étudiants de niveau secondaire et qui accueillaient au Caire des licenciés, ou détenteurs d'un mastère en sciences politiques ou en commerce. Il est vrai que l'emploi obtenu ensuite au sein d'un établissement ACCOR leur ouvre des perspectives de travail dans le Golfe, autrement mieux rémunéré qu'un emploi de cadre en Égypte, même dans le secteur privé⁷.

On voit à travers cet exemple comment les universités sont amenées à tâtonner, faute de travaux d'enquêtes systématiques, mais aussi d'implications des acteurs professionnels dans cette réflexion, et d'interactions entre les divers partenaires concernés par cette dynamique de la relation entre formation et emploi.

⁶ Entretien avec Liliane Barakat, directrice du département de géographie entre 1995-1999.

⁷ Séminaire du 26 septembre 2011, Faculté d'économie et de sciences politiques de l'Université du Caire.

5. Quel projet d'observatoire ? Quelles coopérations institutionnelles ?

L'objectif de la rencontre, comme de l'enquête exploratoire qui l'avait précédée, était de réfléchir aux conditions de mise sur pied d'un observatoire des métiers, susceptible d'aider tant les fabricants de formation que les usagers de ces formations.

L'exemple français était intéressant à présenter, autant pour ses spécificités et ses limites, que pour l'expérience susceptible d'être partagée et les leçons à en tirer, entre ce qui peut être transféré et ne peut pas l'être. De même, les expériences d'autres pays sont utiles à explorer. Celles du Maghreb ont été évoquées partiellement à travers le cas de l'Algérie. Dans les trois pays a été initié un effort de mise en place d'observatoires, comme outils d'information sur les besoins du marché et de (ré)orientation des systèmes de formation professionnelle. Un programme collectif de recherche, déjà évoqué (CATUSSE, DESTREMAU, VERDIER 2010), a récemment donné l'occasion de confronter ces trois trajectoires nationales en matière de formation professionnelle et d'analyse des métiers. En Algérie, deux projets parallèles avaient été lancés dans le courant des années 2000, l'un par le ministère de la formation professionnelle, l'autre, par le ministère de l'emploi associé à 11 autres ministères techniques et partenaires divers (instituts de formation, partenaires économiques, agences d'emploi). Aucun des deux n'a réellement abouti : aujourd'hui, c'est l'ANEM qui reprend le flambeau. Au Maroc, si la mise en place d'un système de formation professionnelle remonte aux années 1980, ce n'est que récemment qu'a été lancé un projet d'observatoire, sur demande insistante des fédérations professionnelles, sous l'égide du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. En Tunisie enfin, à la veille de la révolution, la formation était pensée comme un outil pour l'amélioration de la compétitivité, et l'idée de mettre l'information à la disposition des acteurs était déjà largement partagée ; un Observatoire National de l'Emploi et des Qualification a été mis sur pied officiellement dès 2000, au sein du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi. Un Dictionnaire national des Professions et des Emplois est aujourd'hui en ligne, articulé sur la Nomenclature Nationale des Emplois. C'est probablement une expérience qui gagnerait à être suivie de plus près, pour éclairer les efforts du Liban, comme des pays voisins.

Les mêmes questions et les mêmes défis se posent partout : il faut d'abord clarifier les objectifs et le mode opératoire, avant de définir la nature de la structure à créer, là où les tutelles qui la prendront en charge, le type de partenariat : vaut-il mieux qu'un tel observatoire soit une structure strictement ministérielle (mais dépendant de quel ministère : emploi ? travail ? formation professionnelle ? industrie ? éducation ?), ou un dispositif partenarial, en réseau, probablement mieux adapté, mais plus difficile à mettre en œuvre. Une meilleure connaissance de la réalité du travail, impose aussi d'être capable d'analyser les trajectoires professionnelles des diplômés de diverses filières, la place respective de la formation initiale et de la formation continue dans ces trajectoires.

La première difficulté, commune aux pays du Maghreb, au Liban et aux pays de la région, est sans doute l'absence d'une véritable culture de l'information ; s'y ajoutent souvent les conflits entre ministères, la faiblesse du ministère du travail ; les réflexes de repli sur soi ; et la difficulté à concevoir une véritable coopération entre organismes professionnels et institutions de formation. Le rôle de l'Université, des facultés de sciences sociales, d'économie, de gestion, pourrait être décisif dans la mise en œuvre de ce type de recherche et d'études, en coopération tant avec les organismes publics qu'avec les agences privées ou internationales. C'est donc aussi une culture de la coopération qu'il faudrait redécouvrir pour y arriver.

Références bibliographiques

- ABDEL-WAHID Najib, 2009, « La Syrie », in Boutros LABAKI, *Enseignement supérieur et marché du travail*, Beyrouth, Ifpo (<http://books.openedition.org/ifpo/779>).
- ABDUL-REDA ABOURJEILI Suzanne, 2009, « *Le Liban* », in Boutros LABAKI, *Enseignement supérieur et marché du travail*, Beyrouth, Ifpo (<http://books.openedition.org/ifpo/781>).
- ABDUL-REDA ABOURJEILI Suzanne (dir.), 2003, *Al-ta'lim al-'âlî wa sùq al-'amal fî Lubnân (L'enseignement supérieur et le marché de l'emploi au Liban)*, Beyrouth, ALSE (en arabe).
- AMER Mona, 2009, « The Egyptian Youth Labor Market School to Work Transition, 1988-2006 », in Ragui ASSAAD, *The Egyptian Labor Market Revisited*, American University in Cairo Press.
- BOURDIEU Pierre, 1978, « Classement, déclassement, reclassement », *ARSS*, vol. 24, p. 2-22 (http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/arss_0335-5322_1978_num_24_1_2613).
- BRUCY Guy, TROGER Vincent, 2000, « Un siècle de formation professionnelle en France : la parenthèse scolaire ? », *Revue française de pédagogie*, vol. 131, p. 9-21 (http://www.persee.fr.gate3.inist.fr/web/revues/home/prescript/article/rfp_0556-7807_2000_num_131_1_1040).
- CADET Jean-Paul, 2006, « Ces objets sociaux que sont les répertoires des métiers », *Cereq, Bref* n°236.
- CADET Jean-Paul, MAHLAOUI Samira, 2011, « Quand les entreprises et les administrations renouvellent la notion de métier », *Cereq, Bref* n°282.
- CALMAND Julien, EPIPHANE Dominique, 2012, « L'insertion professionnelle après des études supérieures : des diplômés plus égaux que d'autres... », *Enseignement supérieur : les défis de la professionnalisation, Formation Emploi*, n° 117.
- CATUSSE Myriam, DESTREMAU Blandine, VERDIER Eric (dir.), 2010, *L'État face aux débordements du social*, Paris, Karthala.
- CHAABANE Jad & alii, 2009, *Higher Education and Labour Market Outcomes in Lebanon*, AUB, Hariri Foundation, Beirut, oct 2009.
- CHARRAUD Anne-Marie, BOUDER Annie, KIRSCH Jean-Louis, 1995, *Le titre, la compétence, l'emploi : normes et usages de la certification*, *Cereq Bref*, n°114.
- FARGUES Philippe, 1998, « La montée du chômage en Égypte, 1960-1995 », *Égypte Monde Arabe*, n°33.
- FARGUES Philippe, 2000, *Génération arabes, L'alchimie du nombre*, Paris, Fayard.
- FOURCADE Bernard, 2006, « Les observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle au Maghreb, Outils d'accompagnement des transformations du marché du travail et de la formation professionnelle ? », *Revue européenne de formation professionnelle*, n°37.
- FOURNIE Dominique, GUITTON Christophe, 2008, « Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées, Vers une modification des normes de qualification », *Cereq Bref* n°252.
- GUITTON Christophe, AGUETTANT Nathalie, LABRUYERE Chantal, MAHLAOUI Samira, 2006, *Les métiers du tourisme*, Approche Nationale, *Net.Doc* 23.
- GUITTON Christophe, MICHUN Stéphane, 2006, *Les métiers et formation du tourisme, Logiques des branches professionnelles et perspectives régionales*, *Cereq, Bref* 233.

- KABBANI Nader, HUITFELD Henrik, 2007, *Returns to education and the transition from school to work in Syria* (Paper first presented at the 12th annual conference of the ERF, Cairo, Dec 19-20, 2005 ; published in the *Lecture and Working Paper Series* No.1, 2007 of the American University of Beirut, Institute of Financial Economics)
- KASPARIAN Choghig, 2006, *Le devenir des diplômés de l'Université Saint-Joseph 2000-2004*, USJ, Beyrouth.
- LABAKI Boutros (dir.), 2009, *Enseignement supérieur et marché du travail dans le monde arabe*, Presses de l'Ifpo.
- LONGUENESSE Elisabeth, 2004, « Cadres, spécialistes, professionnels ou techniciens. Remarques sur les nomenclatures socioprofessionnelles et la situation des professions diplômées en Égypte et en Syrie », *Cahiers du GDR Cadres n°8*, p. 67-83 (gdr-cadres.cnrs.fr/cahier/Cahier8.pdf).
- MAILLARD Dominique, VENEAU Patrick, 2006, "Les licences professionnelles, Formes et sens pluriels de la professionnalisation à l'université", *Sociétés contemporaines*, n°62, p. 49-68.
- MELONIO T. et MEZOUAGHI M., 2010, *Le financement de l'enseignement supérieur en Méditerranée, Cas de l'Égypte, du Liban et de la Tunisie*, Paris, AFD.
- National Employment Office, 2010, *Dirasat ihsâ al-yad al-'amila fî qitâ'ay al-fanâdiq wa-l-matâ'im fî Lubnan*, (Version anglaise : *Employment Needs Assessment Study in the Hospitality Sector (Restaurants and Hotels)*) (Analysis by Dr Najib ISSA), Beirut.
- QA'I Abduh, ANTOUN Joseph, s.d. (v. 1982). *Al-'ilâqa bayna al-tarbiyya wa sûq al-'amal fî Lubnân, qitâ' al-tijâra wa-l- khadamât* (*La relation entre l'éducation et le marché du travail au Liban dans les secteurs du commerce et des services*) (en arabe), Beyrouth, CRDP, coll. *Al-Kitab al-Tarbawî*.
- TANGUY, Lucie, 2008, « La recherche de liens entre la formation et l'emploi : une institution et sa revue – Un point de vue », *Formation emploi. Revue française de sciences sociales* (101), p. 23-40.
- VERDIER Eric, 2008, "L'éducation et la formation tout au long de la vie: une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution", *Sociologie et sociétés*, vol. 40, n°1, p. 195-225.
- ZAYTOUN Mohaya, 2009, « L'Égypte », in Boutros LABAKI, *Enseignement supérieur et marché du travail dans le monde arabe*, CP n°26, Beyrouth, p. 119-148. <http://books.openedition.org/ifpo/775> (2 avril 2013).
- ZAYTOUN Mohaya, 2005, *Al-ta'lim fî al-watan al-'arabiy fî zill al-'awlama wa thaqâfat al-sûq* (*L'enseignement dans la patrie arabe dans le contexte de la mondialisation et de la culture de marché*), Beyrouth, Centre d'Etudes de l'Unité Arabe, 408 p.